

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu. Penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 82 orang responden, yang mana responden telah mengikuti pelatihan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa jabatan. Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden dapat dipaparkan sebagai berikut :

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data persentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1  | Laki-Laki     | 82        | 100            |
|    | Jumlah        | 82        | 100            |

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa responden yang berjumlah 82 orang semuanya berjenis kelamin laki-laki (100%)

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia (Tahun) | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|--------------|-----------|----------------|
| 1      | 20-30        | 1         | 1              |
| 2      | 31-40        | 6         | 7              |
| 3      | 41-50        | 44        | 54             |
| 4      | >51          | 31        | 38             |
| Jumlah |              | 82        | 100            |

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa dari 82 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, respon yang memiliki usia 20-21 tahun sebanyak 1 orang atau 1%, usia 31-40 tahun sebanyak 6 orang atau 7%, usia 41-50 tahun sebanyak 44 orang atau 54% dan usia >51 tahun sebanyak 31 orang atau 38%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini usia 41-50 tahun.

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

| No     | Pendidikan | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|------------|-----------|----------------|
| 1      | SD         | 31        | 38             |
| 2      | SMP        | 16        | 19             |
| 3      | SMA        | 35        | 43             |
| Jumlah |            | 82        | 100            |

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa 82 orang responden yang dijadikan objek dalam penelitian, responden yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 31 orang atau 38%, SMP sebanyak 16 orang atau 19%, SMA

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebanyak 35 orang atau 43%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian responden penelitian ini pendidikan terakhir pada tingkat SMA.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Komposisi jenis responden yang menurut lama bekerjanya di uraikan pada tabel berikut :

**Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No     | Masa Jabatan (Tahun) | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|----------------------|-----------|----------------|
| 1      | 1-10 Tahun           | 2         | 2              |
| 2      | 11-20 Tahun          | 10        | 12             |
| 3      | 21-30 Tahun          | 57        | 70             |
| 4      | >30 Tahun            | 13        | 16             |
| Jumlah |                      | 82        | 100            |

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan data diatas bahwa responden yang memiliki masa jabatan 1-10 tahun sebanyak 2 orang atau 2%, 11-20 tahun sebanyak 10 orang atau 12%, 21-30 tahun sebanyak 57 orang atau 70%, dan >30 tahun sebanyak 13 orang atau 16%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 21-30 tahun.

#### 5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang akan di uraikan tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian di PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu” yang terdiri dari variabel dependen (prestasi kerja) dan variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja). Berdasarkan data yang di peroleh dan dikumpulkan melalui kuesioner. Maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

### 5.2.1 Pelatihan (X1)

Pada variable Pelatihan, kuesioner diwakili 7 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Table 5.5

**Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelatihan (X1)**

| No         | Pernyataan  | Jawaban |       |       |      | Skor |
|------------|---|---------|-------|-------|------|------|
|            |   | SS      | S     | KS    | TS   |      |
|            |   | 4       | 3     | 2     | 1    |      |
| 1          | Pemateri yang memberikan materi pelatihan sudah memiliki kualifikasi/kompetensi yang memadai sesuai kebutuhan pelatihan | 30      | 49    | 3     | 0    | 82   |
|            |   | 36,6%   | 59,8% | 3,7%  | 0%   | 100% |
| 2          | Pemateri mampu memenuhi kebutuhan umpan balik yang memotivasi karyawan  | 23      | 54    | 5     | 0    | 82   |
|            |   | 28,0%   | 65,9% | 6,1%  | 0%   | 100% |
| 3          | Peserta pelatihan memiliki semangat mengikuti pelatihan   | 19      | 59    | 4     | 0    | 82   |
|            |   | 23,2%   | 72,0% | 4,9%  | 0%   | 100% |
| 4          | Peserta pelatihan memiliki keinginan untuk memahami materi yang diberikan   | 23      | 58    | 1     | 0    | 82   |
|            |   | 28,0%   | 70,7% | 1,2%  | 0%   | 100% |
| 5          | Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan  | 17      | 54    | 11    | 0    | 82   |
|            |   | 20,7%   | 65,9% | 13,4% | 0%   | 100% |
| 6          | Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai  | 20      | 58    | 4     | 0    | 82   |
|            |   | 24,4%   | 70,7% | 4,9%  | 0%   | 100% |
| 7          | Pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan  | 42      | 38    | 1     | 1    | 82   |
|            |   | 51,2%   | 46,3% | 1,2%  | 1,2% | 100% |
| Jumlah     |   | 174     | 370   | 29    | 1    | 574  |
| Persentase |   | 30,3%   | 64,4% | 5,1%  | 0,2% | 100% |

*Sumber : Data Olahan SPSS 23*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 5.5 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel pelatihan (X1) di atas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 174 tanggapan (30,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 370 tanggapan (64,4%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 29 tanggapan (5,1%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan (0,2%).

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju atas pelatihan yang terdiri dari instruktur, peserta pelatihan, metode dan materi pelatihan serta tujuan pelatihan. Hal ini berarti pelatihan dipengaruhi prestasi kerja dapat dilihat dari persentase tanggapan responden sebesar 30,3% sangat setuju dan setuju sebesar 64,4%.

#### 5.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Pada variable Motivasi Kerja, kuesioner diwakili 6 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Table 5.6

**Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X2)**

| No | Pernyataan  | Jawaban |       |      |      | Skor |
|----|---|---------|-------|------|------|------|
|    |   | SS      | S     | KS   | TS   |      |
|    |   | 4       | 3     | 2    | 1    |      |
| 1  | Balas jasa yang diberikan perusahaan sudah memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 31      | 51    | 0    | 0    | 82   |
|    |   | 37,8%   | 62,2% | 0%   | 0%   | 100% |
| 2  | Karyawan merasa aman selama bekerja di perusahaan   | 36      | 42    | 4    | 0    | 82   |
|    |   | 43,9%   | 51,2% | 4,9% | 0%   | 100% |
| 3  | Lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung karyawan dalam bekerja                         | 21      | 51    | 7    | 3    | 82   |
|    |   | 25,6%   | 62,2% | 8,5% | 3,7% | 100% |



| No         | Pernyataan  | Jawaban |       |       |       | Skor |
|------------|---|---------|-------|-------|-------|------|
|            |   | SS      | S     | KS    | TS    |      |
|            |   | 4       | 3     | 2     | 1     |      |
| 4          | Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja               | 40      | 40    | 2     | 0     | 82   |
|            |   | 48,8%   | 48,8% | 2,4%  | 0%    | 100% |
| 5          | Atasan memberikan pujian bila karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu        | 25      | 31    | 17    | 9     | 82   |
|            |   | 30,5%   | 37,8% | 20,7% | 11,0% | 100% |
| 6          | Karyawan bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang karyawan kerjakan | 32      | 45    | 2     | 3     | 82   |
|            |   | 39,0%   | 54,9% | 2,4%  | 3,7%  | 100% |
| Jumlah     |   | 185     | 260   | 32    | 15    | 492  |
| Persentase |   | 37,6%   | 52,9% | 6,5%  | 3,0%  | 100% |

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Dari tabel 5.6 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) di atas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 185 tanggapan (37,6%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 260 tanggapan (52,9%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 32 tanggapan (6,5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 15 tanggapan (3,0%).

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju atas motivasi kerja yang terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh produktivitas kerja. Dilihat dari tanggapan responden bahwa responden yang memberikan sangat setuju 37,6% dan setuju sebesar 52,9%.

### 5.2.3 Prestasi Kerja (Y)

Pada variable prestasi kerja, kuesioner diwakili 8 pernyataan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat Table 5.7

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Prestasi Kerja (Y)**

| No         | Pernyataan   | Jawaban |       |       |      | Skor |
|------------|--|---------|-------|-------|------|------|
|            |  | SS      | S     | KS    | TS   |      |
|            |  | 4       | 3     | 2     | 1    |      |
| 1          | Tingkat kuantitas maupun kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan             | 17      | 62    | 3     | 0    | 82   |
|            |  | 20,7%   | 75,6% | 3,7%  | 0%   | 100% |
| 2          | Pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah tercapai                      | 29      | 42    | 11    | 0    | 82   |
|            |  | 35,4%   | 51,2% | 13,4% | 0%   | 100% |
| 3          | Pengetahuan yang karyawan miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan                                | 18      | 57    | 7     | 0    | 82   |
|            |  | 22,0%   | 69,5% | 8,5%  | 0%   | 100% |
| 4          | Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja                    | 20      | 58    | 4     | 0    | 82   |
|            |  | 24,4%   | 70,7% | 4,9%  | 0%   | 100% |
| 5          | Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah pekerjaan                                 | 24      | 54    | 3     | 1    | 82   |
|            |  | 29,3%   | 65,9% | 3,7%  | 1,2% | 100% |
| 6          | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerja yang berlaku serta situasi kerja yang ada     | 30      | 52    | 0     | 0    | 82   |
|            |  | 36,6%   | 63,4% | 0%    | 0%   | 100% |
| 7          | Karyawan mampu selalu bersikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan                              | 32      | 46    | 4     | 0    | 82   |
|            |  | 39,0%   | 56,1% | 4,9%  | 0%   | 100% |
| 8          | Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan | 29      | 44    | 9     | 0    | 82   |
|            |  | 35,4%   | 53,7% | 11,0% | 0%   | 100% |
| Jumlah     |  | 199     | 415   | 41    | 1    | 656  |
| Persentase |  | 30,3%   | 63,3% | 6,2%  | 0,2% | 100% |

Sumber : Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.7 hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Prestasi kerja (Y) di atas dapat diketahui responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 199 tanggapan (30,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 415 tanggapan (63,3%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 41 tanggapan (6,2%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan (0,2%).

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju atas prestasi kerja yang terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi. Berdasarkan data diatas menunjukkan sebagian besar responden sangat setuju dan setuju atas pernyataan prestasi kerja dapat dilihat dari presentase tanggapan responden sebesar 30,3% sangat setuju dan setuju sebesar 63,3%.

### 5.3 Uji Kualitas Data

Tujuan dari Uji kualitas data ini adalah untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 5.3.1 Uji Validitas

Menurut **Umar (2008: 54)** uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak dianggap relevan.

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap



pertanyaan adalah nilai *Correlation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas 0.30 hal ini dikarenakan jika *r* hitung lebih kecil dari 0.30 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid Sugiyono (2007:42).

#### a. Pelatihan

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan variabel pelatihan berdasarkan kuesioner yang di lakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.8 Uji Validitas Pelatihan**

| No | Pernyataan  | Nilai        | Keterangan |
|----|---|--------------|------------|
| 1  | Pemateri yang memberikan materi pelatihan sudah memiliki kualifikasi/kompetensi yang memadai sesuai kebutuhan pelatihan | <b>0,486</b> | Valid      |
| 2  | Pemateri mampu memenuhi kebutuhan umpan balik yang memotivasi karyawan  | <b>0,524</b> | Valid      |
| 3  | Peserta pelatihan memiliki semangat mengikuti pelatihan   | <b>0,750</b> | Valid      |
| 4  | Peserta pelatihan memiliki keinginan untuk memahami materi yang diberikan   | <b>0,698</b> | Valid      |
| 5  | Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan  | <b>0,602</b> | Valid      |
| 6  | Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai  | <b>0,676</b> | Valid      |
| 7  | Pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan  | <b>0,476</b> | Valid      |

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing variabel berada > 0,30. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

## b. Motivasi Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan motivasi kerja dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.9 : Uji Validitas Motivasi Kerja**

| No | Pernyataan  | Nilai        | Keterangan |
|----|---|--------------|------------|
| 1  | Balas jasa yang diberikan perusahaan sudah memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | <b>0,576</b> | Valid      |
| 2  | Karyawan merasa aman selama bekerja di perusahaan   | <b>0,404</b> | Valid      |
| 3  | Lingkungan kerja fisik di perusahaan mendukung karyawan dalam bekerja                         | <b>0,623</b> | Valid      |
| 4  | Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja                           | <b>0,439</b> | Valid      |
| 5  | Atasan memberikan pujian bila karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                    | <b>0,666</b> | Valid      |
| 6  | Karyawan bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang karyawan kerjakan             | <b>0,672</b> | Valid      |

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,30$ . Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

## c. Produktivitas Kerja

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan prestasi kerja dapat di lihat pada tabel 5.11 sebagai berikut :

**Tabel 5.10 : Uji Validitas Prestasi kerja**

| No | Pernyataan   | Nilai        | Keterangan |
|----|--|--------------|------------|
| 1  | Tingkat kuantitas maupun kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan | <b>0,586</b> | Valid      |
| 2  | Pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil kerja yang telah tercapai          | <b>0,730</b> | Valid      |
| 3  | Pengetahuan yang karyawan miliki sudah   | <b>0,796</b> | Valid      |

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| No | Pernyataan   | Nilai        | Keterangan |
|----|--|--------------|------------|
|    | sesuai dengan standar perusahaan   |              |            |
| 4  | Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja                    | <b>0,682</b> | Valid      |
| 5  | Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah pekerjaan                                 | <b>0,614</b> | Valid      |
| 6  | Karyawan mampu menyesuaikan pekerjaan dengan cara kerja yang berlaku serta situasi kerja yang ada      | <b>0,507</b> | Valid      |
| 7  | Karyawan mampu selalu bersikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan                              | <b>0,592</b> | Valid      |
| 8  | Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan perusahaan | <b>0,683</b> | Valid      |

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada  $> 0,30$ . Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

#### 5.3.2 Uji Realibilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Pengujian reliabilitas di lakukan menggunakan bantuan SPSS, dengan cara menghitung item to total correlation, masing-masing indikator dan koefisien cronbach's alpha dari masing-masing indikator. Aturan umum yang di pakai cronbach's alpha  $\geq 0,60$  sudah mencerminkan yang realible (Ghozali: 2016).

**Tabel 5.11 Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

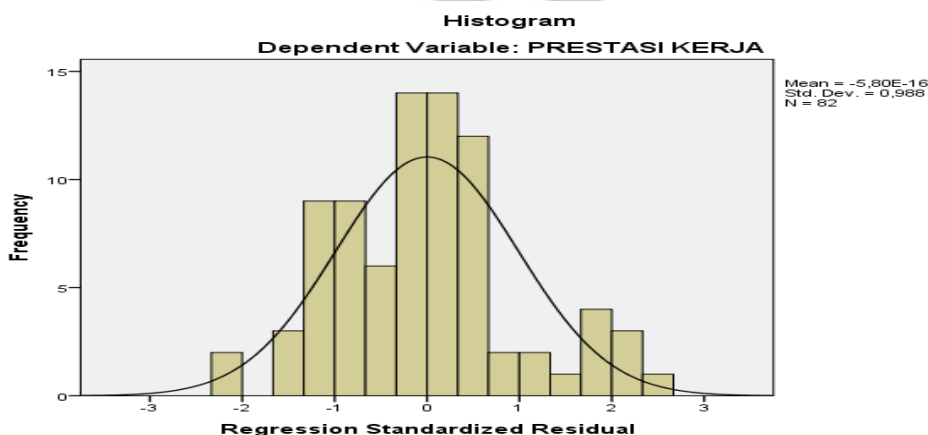
| Variabel                                 | Cronbach's Alpha | Tanda       | Nilai       | Keterangan      |
|--|------------------|-------------|-------------|-----------------|
| <b>Pelatihan (<math>X_1</math>)</b>      | <b>0,741</b>     | <b>&gt;</b> | <b>0,60</b> | <b>Reliabel</b> |
| <b>Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</b> | <b>0,722</b>     | <b>&gt;</b> | <b>0,60</b> | <b>Reliabel</b> |
| <b>Prestasi Kerja (Y)</b>                | <b>0,760</b>     | <b>&gt;</b> | <b>0,60</b> | <b>Reliabel</b> |

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada  $> 0,60$ . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

## 5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam pengujian ini menggunakan analisis grafik. Dengan melihat *normal probability plot*, yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal maka, garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga. Atau data menyebar di sepanjang garis diagonal. Gambar 5.1 dan gambar 5.2 adalah gambar pengujian normalitas data yang telah di lakukan pengujian.



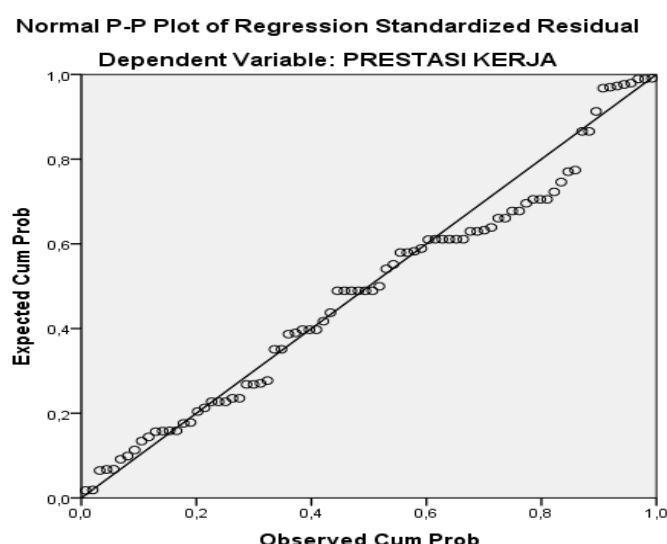
Gambar 5.1 : Uji Normalitas

Sumber : Data Olahan SPSS 23

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan gambar 5.1 terlihat distribusi data yang membentuk lonceng dengan kedua sisi yang tidak terhingga, berdasarkan uji normalitas variabel dependent memiliki distribusi normal.



**Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot**

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan gambar 5.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. **Umar (2008:77)**. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal sebagai representasi pola distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 5.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearsitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastistitas*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 5.5.1 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah di temukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas. **Husein Umar (2008: 80).**

Identifikasi keberadaan *multikolinearitas* ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila  $VIF > 10$  maka dianggap ada *multikolinearitas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak terdapat *multikolinearitas*.

**Tabel 5.12 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 1,769                       | 2,224      |                           | ,795  | ,429 |                         |       |
| PELATIHAN    | ,854                        | ,110       | ,656                      | 7,746 | ,000 | ,700                    | 1,430 |
| MOTIVASI     | ,241                        | ,107       | ,191                      | 2,256 | ,027 | ,700                    | 1,430 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Dari tabel di atas rekapitulasi Uji Multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai  $VIF < 10$ .

### 5.5.2 Uji Heteroskedastisitas

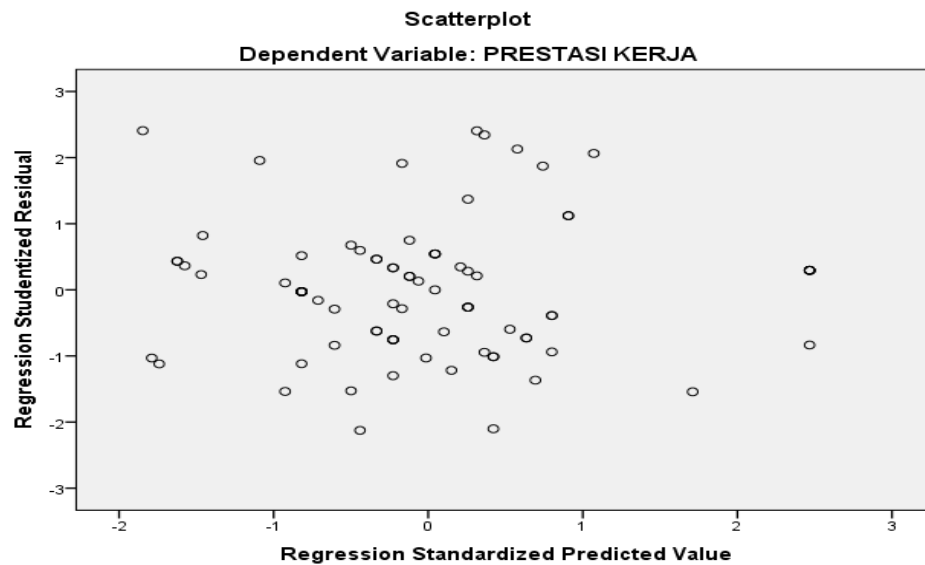
Uji Heterokedastisitas di lakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

heteroskedastisitas. Model regresi baik adalah model yang heteroskedastisitas. Umar (2008:82).

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarkan.



**Gambar 5.3: Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan gambar 5.3 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

#### 5.5.3 Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi berguna untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan dengan pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson(WD). Umar (2008:84).

Kriteria dari pengujian autokorelasi menurut Sulyanto (2011:151) adalah sebagai berikut :

| Nilai                       | Kesimpulan                |
|-----------------------------|---------------------------|
| $D_w < D_L$                 | Terdapat autokorelasi (+) |
| $d_L \leq D_w \leq d_U$     | Tanpa kesimpulan          |
| $d_L \leq D_w \leq 4-d_U$   | Tidak ada autokorelasi    |
| $4-d_U \leq D_w \leq 4-d_L$ | Tanpa kesimpulan          |
| $D_w > 4-d_L$               | Terdapat autokorelasi (-) |

**Tabel 5.13 Rekapitulasi Uji Autokorelasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .777 <sup>a</sup> | .604     | .594              | 1,854                      | 2,101         |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi diatas, diperoleh nilai Durbin Watson 2,101. Apabila dilihat dari tabel Durbin-Watson dengan  $n = 82$ , dan  $K = 3$ , maka diperoleh nilai  $d_L = 1,591$  dan  $d_U = 1,691$ , sehingga nilai  $4-d_U$  sebesar 2,309 sedangkan nilai  $4-d_L$  sebesar 2,409. Maka dapat dilihat dari kriteria di atas, karena nilai  $d_L$  (1,591) lebih kecil sama dengan  $D_w$  (2,101) lebih kecil sama dengan  $4-d_U$  (2,309), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada uji autokorelasi diatas.

## 5.6 Analisis Data Penelitian

### 5.6.1 Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.14 Nilai Koefisien Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 1,769                       | 2,224      |                           | ,795  | ,429 |
| PELATIHAN    | ,854                        | ,110       | ,656                      | 7,746 | ,000 |
| MOTIVASI     | ,241                        | ,107       | ,191                      | 2,256 | ,027 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23,2019**

Berdasarkan tabel di atas hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1,769 + 0,854X_1 + 0,241X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,769. Artinya adalah apabila pelatihan dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu di asumsikan bernilai nol (0), Maka prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu tetap sebesar 1,769
2. Nilai koefisien regresi 0,854, menyatakan bahwa pelatihan mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0,854
3. Nilai koefisien regresi 0,241, menyatakan bahwa motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,241

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Standar eror (e) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan

#### 5.6.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji Secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X (Pelatihan atau Motivasi) secara parsial terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pelatihan atau Motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Kemudian jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Pelatihan atau Motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja).

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 1,769                       | 2,224      |                           | ,795  | ,429 |
| PELATIHAN    | ,854                        | ,110       | ,656                      | 7,746 | ,000 |
| MOTIVASI     | ,241                        | ,107       | ,191                      | 2,256 | ,027 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019**

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikan 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$T_{tabel} = n - k : \alpha / 2$$



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$= 82-3 : 0,05/2$$

$$= 79 : 0,025$$

$$= 1,991$$

Keterangan:  $n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah Variabel bebas dan terikat

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut

1. Pelatihan. Diketahui  $t$  hitung (7,746) >  $t$  tabel (1,991) dan Sig. (0,000)<0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu

2. Motivasi kerja. Diketahui  $t$  hitung (2,256) >  $t$  tabel (1,991) dan Sig.

(0,027)<0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT.

Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu

#### 5.6.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji Secara Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 413,806        | 2  | 206,903     | 60,223 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 271,414        | 79 | 3,436       |        |                   |
| Total        | 685,220        | 81 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 60,223 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k - 1) ; (n - k) \\ &= (3 - 1) ; (82 - 3) \\ &= 2 ; 79 \\ &= 3,11 \end{aligned}$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas dan terikat

1 = konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (60,223) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena f hitung lebih besar dari f table dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karna f value lebih kecil daripada alfa dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu.

#### 5.6.4 KoefisienDeterminasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted  $R^2$  suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted  $R^2$  yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted  $R^2$  bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). (Ghozali : 2011).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini:

1.  $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
4.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat
5.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6.  $R = 1$ , Korelasi Sempurna.

Hasil nilai R dan  $R^2$  terlihat pada tabel 5.17 sebagai berikut :

**Tabel 5.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,777 <sup>a</sup> | ,604     | ,594              | 1,854                      |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Sumber : Data Olahan SPSS 23**

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah sebesar 0,777. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi dan kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan motivasi kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 59,4% terhadap prestasi kerja karyawan, Sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

### H1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(7,746) > t$  tabel  $(1,991)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan  $(0,000)$  masih berada dibawah  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karna  $t$  value lebih kecil daripada alfa dimana terdapat pengaruh yang signifikan dimana pelatihan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu. Hal ini berarti pelatihan yang baik dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja mendorong semangat kerja dan gairah kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Dari hasil wawancara dari bapak Imam Abdillah Matondang selaku HRD beliau mengatakan ”bahwa pelatihan di PT. Perkebunan Nuisantara V Kebun Sei Intan ini perlu ditingkatkan lagi karna masih adanya karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi sebagian besarnya sudah memenuhi standar”.

Hasil penelitian ini juga mempertegas teori (**Sikula** dalam **Mangkunegara, 2011:44**), bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum. Yang mana tujuan umum adalah hasil kerja atau prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Widyawati Mashar (2015) yang menyatakan bahwa variable pelatihan berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## H2. Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $(2,256) > t$  tabel  $(1,991)$  dengan nilai signifikan yang dihasilkan  $(0,027)$  masih berada dibawah  $0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  table dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karna  $t$  value lebih kecil daripada alfa dimana terdapat pengaruh yang signifikan dimana motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab Rokan Hulu, turunnya prestasi kerja seseorang karyawan dapat disebabkan salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa motivasi kerja karyawan yang baik akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Dari hasil wawancara dari bapak Imam Abdillah Matondang selaku HRD beliau mengatakan “masalah motivasi yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan dimana permasalahan yang sering ditemukan salah satunya karyawan sering terlambat dan juga keluar disaat jam kerja berlangsung, dan lama datang disaat jam istirahat telah selesai. Keterlambatan yang terjadi ini dapat mengakibatkan terbuangnya waktu yang akan berdampak terhadap menurunnya hasil kerja yang dihasilkan karyawan”.

Motivasi kerja juga dijadikan salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja perusahaan, hal ini disebabkan karna karyawan yang



memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karna karyawan akan bekerja dengan tanggungjawab penuh sesuai dengan aturan sehingga perusahaan akan lebih muda dalam mencapai target.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Puguh Dwi Cahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi.

### **H3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Nilai F hitung (60,223) > F tabel (3,11) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena f hitung lebih besar dari f table dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak karna f value lebih kecil daripada alfa dimana terdapat pengaruh yang signifikan artinya secara simultan atau bersamaan pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab. Rokan Hulu. Nilai R Square sebesar 0,594 atau 59,4% ini berarti prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kab Rokan Hulu dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja sementara sisanya 40,6 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut bapak Imam Abdillah Matondang selaku HRD beliau mengatakan “bahwasannya pelatihan dan motivasi kerja sangat perlu diperhatikan karna apabila tidak diperhatikan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan atau bisa menurunkan prestasi kerja karyawan”.

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebut sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Asri Warnanti (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi.

